

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama. MSDM khusus digunakan untuk mengatur manusia, baik dalam organisasi maupun perusahaan. Hal ini menjadi penting karena dalam organisasi atau perusahaan orang-orang yang ada didalamnya menjadi penggerak roda utama. Jika manusianya tidak dapat bekerja sama maka tidak mungkin perusahaan akan bergerak maju.

Perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Sayangnya, pengertian loyalitas karyawan kadang masih disalahartikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan, manajemen, maupun oleh pimpinan perusahaan.

Orang-orang seringkali menyangkut pautkan pengertian loyalitas dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Padahal kenyataannya, banyak karyawan yang bertahan di suatu perusahaan

hanya karena gaji atau bonus yang diterimanya. Pengertian loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

Saat ini pengertian loyalitas karyawan bukan lagi sekadar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan tersebut. Siagian (dalam Wellyanto & Halim, 2017) mendefinisikan kesetiaan sebagai kecenderungan bagi karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Kesetiaan karyawan sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang loyal terhadap keberlanjutan perusahaan dalam menentukan perusahaan masa depan (Pradana & Nugraheni, 2015).

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana dkk, 2011:136). Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja (Rivai, 2011:187).

Ada faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan hal yang mendorong loyalitas karyawan adalah kepuasan pekerjaan dan kepemimpinan. Marhot Tua Effendi Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa: Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Wexly dan Yukl (dalam Wilson bangun, 2012 :237) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Miftah Thoha (2010:9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. George R. Terry mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Miftah Thoha, 2010).

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi (Ardana,dkk 2012:84). Ranupandojo dalam Nuruni (2014) mengemukakan, pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau

masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

PT. Dua Kelinci merupakan perusahaan di bidang industri makanan asal Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Pati-Kudus Km 6,3 Kabupaten Pati, Jawa Tengah. PT. Dua Kelinci sebagai perusahaan besar dan cukup dikenal di kalangan masyarakat tentunya loyalitas karyawan cukup menarik untuk dibahas untuk perusahaan sebesar Dua Kelinci. Jika setiap karyawan mempunyai jiwa loyalitas yang cukup tinggi maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika loyalitas karyawan di perusahaan Dua Kelinci terhitung kebanyakan karyawan bersikap loyal berarti perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Dua Kelinci salah satunya yaitu kepuasan kerja. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Dua Kelinci dilakukan dengan pemberian bonus, dan kenaikan pangkat untuk dapat menerima bonus, dan kenaikan pangkat setiap karyawan harus mampu bersaing untuk meningkatkan kinerja. Jika kinerjanya meningkat

karyawan akan merasa puas. Kepuasan pada karyawan inilah yang membuat karyawan timbul jiwa loyal terhadap perusahaan.

Selain itu kepemimpinan juga memengaruhi PT. Dua Kelinci. Dalam perusahaan pasti ada permasalahan apakah pemimpin di PT. Dua kelinci menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak. Sikap pemimpin yang ditunjukkan kepada setiap karyawan berbeda-beda sehingga persepsi karyawan berbeda. Jika sikap pemimpin tidak membuat nyaman karyawan maka loyalitas karyawan akan menurun.

Kemudian faktor pengalaman kerja di PT. Dua Kelinci di perusahaan pengalaman kerja diukur dari berapa lama bekerja di tempat tersebut. Di PT Dua Kelinci sendiri banyak karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lama. Pengalaman kerja yang lama pasti mempunyai jiwa loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan baru. Namun di PT. Dua Kelinci setiap harinya ada karyawan baru yang masuk. Hal ini menjadi tantangan untuk PT. Dua Kelinci untuk menanamkan sikap loyal sejak dini dari karyawan baru.

Tabel 1.

Data masa kerja departemen produksi divisi kacang atom PT. Dua Kelinci

Masa Kerja	Jumlah
0-1 tahun	67
1-2 tahun	116
2-3 tahun	52
3-4 tahun	37



4-5 tahun	22
5-6 tahun	88
>6 tahun	225
Jumlah	604

Sumber: PT. Dua Kelinci, 2019

Fenomena-fenomena yang ditemui berdasarkan hasil pengamatan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja yaitu perilaku karyawan yang mulai jenuh atau timbul rasa malas terhadap pekerjaan yang dilakukan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan.

Fenomena lainnya yaitu berkaitan dengan kepemimpinan seperti kepemimpinan yang kurang baik dapat menimbulkan persepsi karyawan yang tidak baik dan membuat karyawan tidak nyaman sehingga untuk kedepannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kepuasan dan kepemimpinan, pengalaman juga perlu didalam perusahaan. Terutama karyawan baru yang sering melakukan kesalahan itu hal yang wajar karena pengalamannya kurang.

Research Gap penelitian ini adalah Ramadhan Prasetya Wibawa dan Deny Ayu Tiarawati (2015) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sederhana Abadanmitra Kab. Madiun. Sedangkan Casie Angela Thanos, Sifrid S. Pangemanan, dan Farlane S. Rumokoy (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki efek yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan Gatot Teguh Oktaviyanto (2014) menyimpulkan

bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan Mochamad Mochklas, Budiyanto dan Suwitho (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil dengan judul di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati dengan mengangkat judul “PENGARUH KEPUASAN PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT DUA KELINCI”.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada PT. Dua Kelinci yang terdiri sebagai berikut:

- a. Variabel Independen yaitu Kepuasan Pekerjaan, Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja. Serta Variabel Dependen yaitu Loyalitas Karyawan.
- b. Obyek Penelitian yaitu PT. Dua Kelinci.
- c. Responden yaitu Karyawan Produksi(Kacang Atom) Bagian :Proses, Packing, Maintenance Packing, Maintenance Proses, Administrasi.

## **1.3 Perumusan Masalah**

PT. Dua Kelinci adalah sebuah perusahaan di bidang industri makanan yang sangat terkenal di Indonesia. Masalah yang terjadi pada bagian produksi PT. Dua Kelinci adalah Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja. Pada bagian kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan di PT.Dua Kelinci seperti malas, rajin, produktif, dan

lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi..

Karyawan jika mulai jenuh atau timbul rasa malas, PT. Dua Kelinci memberikan kompensasi, kenaikan pangkat kepada karyawan agar timbul kepuasan kerja sehingga memberi semangat lebih kepada karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.

Untuk kepemimpinan di PT. Dua Kelinci dalam suatu perusahaan pasti ada suatu masalah, seperti halnya kepemimpinan yang kurang baik dapat menimbulkan persepsi karyawan yang tidak baik dan membuat karyawan tidak nyaman sehingga untuk kedepannya dapat mempengaruhi perusahaan. Tetapi sikap pemimpin di PT. Dua Kelinci sebisa mungkin membuat pola hubungan antara hubungan individu menjadi nyaman dan pengaruhnya bisa membuat orang-orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Selain kepuasan kerja dan kepemimpinan, pengalaman kerja juga dibutuhkan. Karyawan baru sering melakukan kesalahan itu hal yang wajar karena pengalamannya kurang. Maka dari itu sebisa mungkin perusahaan harus memberikan kenyamanan kepada karyawan agar betah bekerja. Disitulah karyawan akan merasa dirinya perlu belajar dan belajar lagi sehingga timbullah pengalaman kerja yang lama dan dapat mengatasi setiap masalah yang diatasi di PT. Dua Kelinci.

Ada variabel-variabel yang mempengaruhi naik turunnya loyalitas karyawan, seperti Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di PT. Dua Kelinci.



Didasarkan pada masalah yang terjadi di PT. Dua Kelinci, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Dua Kelinci ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT. Dua Kelinci ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerjaterhadap loyalitas karyawan PT. Dua Kelinci ?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dua Kelinci secara berganda?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Dua Kelinci.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT. Dua Kelinci.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Dua Kelinci.
4. Menganalisis dan mendapatkan kajian tentang kepuasan kerja, kepemimpinan, pengalaman kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Dua Kelinci, Kecamatan Margorejo, Kabupaten Pati.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai manfaat sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya. Diharapkan juga, ada peneliti-peneliti lain yang mengambil variabel yang sama agar perusahaan dapat menilai setiap waktu apakah variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan bagian produksi.

### 2. Manfaat Praktis

Manajemen dapat meningkatkan kualitas karyawannya guna mencapai target perusahaan. Disisi lain perusahaan terus bersaing dengan perusahaan lain yang serupa tetapi tetap dapat memperoleh laba yang diinginkan perusahaan.